

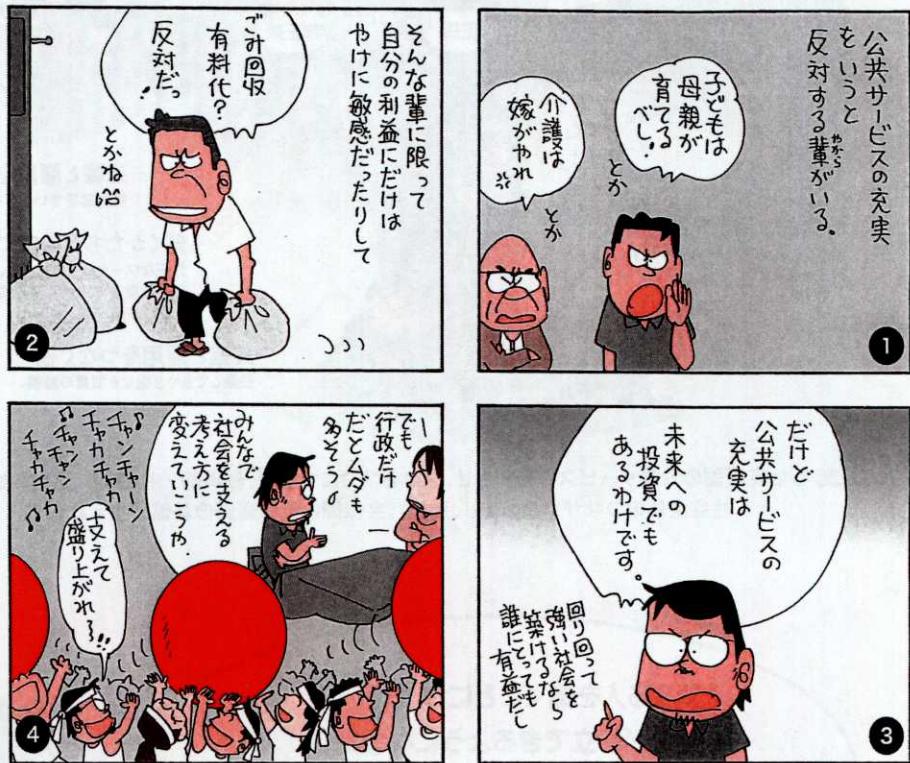
資料7

【北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議 連合北海道】

1. 連合が提起する「働くことを軸とする安心社会」

【資料7-1 冊子】

「働くことを軸とする安心社会」のしくみ～安心の橋をかけよう！



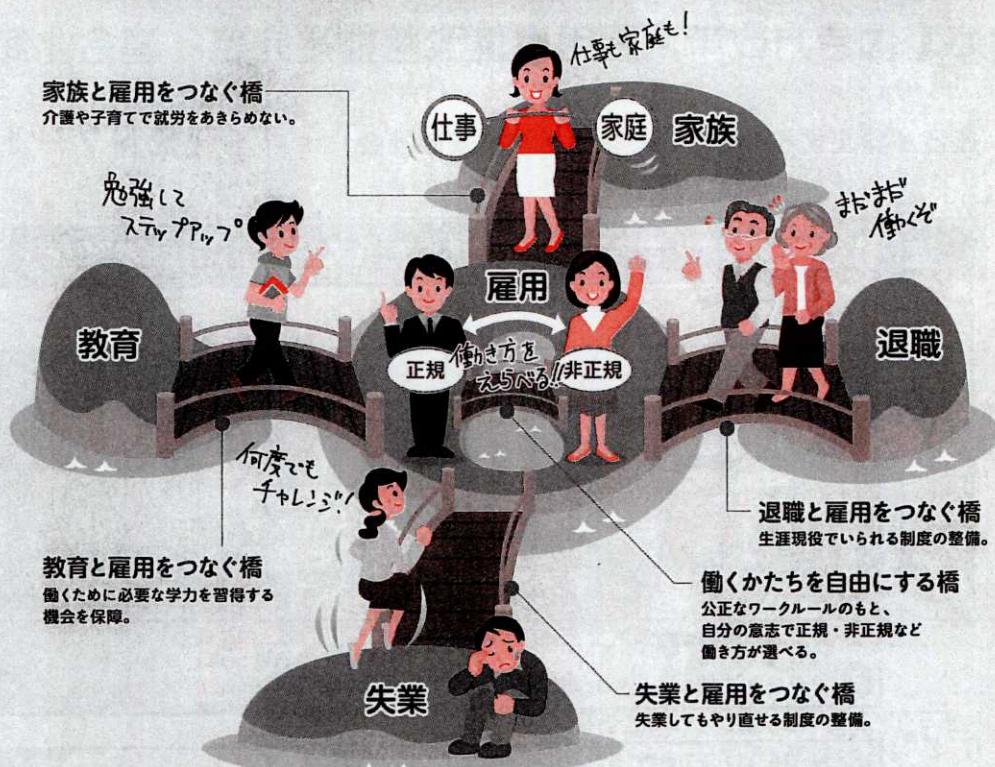
「働く」につながる「安心の橋」をかけよう。

「働くことを軸とする安心社会」を実現するには、何より働く機会が確保されなくてはなりません。しかし、ここ最近では、失業率は5%前後に高止まり、就職内定率も極めて低く、また働きたくても家庭の事情で外に出られないなど、多くの人が立ちすくんでいる状況です。

さまざまな困難を取り除き、「働きたい！」という人々の思いを実現するには、「5つの安心の橋」を架ける必要があります。

- 教育と雇用の橋=働くために必要な学力を習得する機会を保障する
 - 家族と雇用の橋=介護や子育てのために就労をあきらめている人を減らす
 - 失業と雇用の橋=職業訓練などを充実させ、失業してもやり直せる制度を整備する
 - 退職と雇用の橋=定年後も、生涯現役を望む人の就労を支援する制度を整備する
 - 働くかたちを自由にする橋=状況に応じ、正規・非正規など働き方を柔軟に選べるようにする
- そしてこれらの橋を架けるには、職業訓練、子育て支援や介護サービスなど公共サービスを充実させなければなりません。これには税金が必要となります、その仕事は単に公的機関のみが担うのではなく、NPOなど「新しい公共」と呼ばれる民間の力を活用することが必要です。それが、私たちの考える未来への投資につながります。

困難を取り除き、働くことに結びつく=「5つの安心の橋」を架けるということ



こうした支援型の公共サービスを充実させ、人々を就労につなげ、経済的・社会的に自立させることで、社会全体のつながりが強まり、強い社会保障と強い経済の基盤が生まれます。

希望する人を働くことにつなげ、みんなが自立できるようになれば、
その支援は「未来への投資」
 になるんだ。



| 8

2. 連合北海道が取り組んだ「社会的キャンペーン」の取り組み

*雇用労働者の視点だけに留まらず、地域で安心して働く場の確保や定着促進

① 「社会的キャンペーン行動」

7年目となる「社会的キャンペーン行動」は、自治体、商工会議所、建設業協会、JA、総合振興局、高校など約100か所を訪問して、新卒者の雇用対策等の充実

を要請。地域では就職機会が少なく札幌や中核市等への流出が見られる一方、地元企業とのマッチングが奏功している例もある。

[資料 7-2]

② 地域活性化フォーラム in とかち

[資料 7-3] 北海道新聞記事（9月20日朝刊・全道版）

3. 安心して働く環境づくり（1次産業）

1次産業は道内の基幹産業で、ポテンシャルが高い産業であると言われているものの、時代が変わり人手不足と高齢化が深刻化している。「6次産業化」や「食と農」などいくつかのキーワードに地域振興や経営の大規模化や法人化を背景に雇用創出をはかりうと、国・道、関連団体などが新規就農支援などに力を入れているものの、せっかく就農してくれた若者も「休みが取れない」などの理由もあり辞めていくケースが少なくないという。

事実、連合には1次産業従事者からの長時間労働に関する非常に深刻な労働相談も寄せられている。

休みが取れないのは、労働基準法（第41条）の労働時間等の規定から、林業を除く1次産業労働者の場合、「労働時間は1日8時間週40時間を超えてはならない」等の規定は適用されないとになっている。もちろん、労働環境を整備しているところもあるが、1次産業で働く方々の労働環境整備は北海道働き方改革・雇用環境改善推進において重要なテーマと考える。

[資料 7-4] 月刊連合（2014年4号 No. 312）

[資料 7-5] 2016年 道政に対する要求と提言（抜粋）

[資料 7-6] ビジネス・レーバー・トレンド（労働政策研究・研修機構）
2015・11月号

【資料7-2】

2015連合北海道『すべての労働者の賃金・労働条件等の改善、地域における雇用対策の拡充などに関する全道キャンペーン行動』のまとめ

I はじめに

「すべての労働者の賃金・労働条件等の改善、地域における雇用対策の拡充などに関する全道キャンペーン行動」は、2014年12月19日の第58回連合北海道地方委員会において、2015春季生活闘争の取り組みの一つとして展開することを決定した。

北海道内的一般労働者の1ヶ月当たりの所定内給与額は259.1千円で、全国平均の299.6千円の86.5%に相当する金額にとどまっている。また、道内の男女間の賃金格差は、男性を100とした場合、女性は72.6と30ポイント近くの差が生じている。加えて、短時間労働者と一般労働者(正社員)との賃金格差も、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100とした場合、短時間労働者は60.3(全国は56.6)となっており、依然、非正規労働者の低賃金実態の是正には至っていない。【2014年の賃金構造基本統計調査より】

一方、道内の雇用情勢は、全国と対比すると厳しさは残るもの改善傾向にある。北海道労働局(2015年5月29日)発表による4月の有効求人倍率(パートを含む常用)は、0.85倍(前年同月0.76倍)に改善し、新規求人数、月間求人数ともに、1987年2月～1991年12月までのバブル期の59ヶ月を超え、過去最長の63ヶ月連続で前年同月を上回っている。

4月の新規求人は、主要産業8業種のうち、6業種(卸売業・小売業・宿泊業・飲食サービス業、情報通信業、医療・福祉、製造業、建設業)で増加している一方、新規求職者数は、2ヶ月連続で前年同月を下回り、月間有効求職者数は2011年11月から42ヶ月連続で減少している。なお、事務職や専門技術職などでは、求人・求職のミスマッチも見られ、とりわけ、建設分野や医療・福祉分野など一部の業種・職種においては人手不足の状況にある。

また、道内若年者の雇用状況として、新規高卒者の就職内定率は、2010年3月卒業者から全国で下から2番目となり、2014年3月卒業者は下から4番目の低い水準にとどまっている。なお、2015年3月卒業予定者の内定率は、3月末現在で96.8%と前年同期を1.4ポイント上回り、1993年3月卒(3月末96.9%)以来、22年ぶりの高い内定率となった。

さらに、道内の新規大学卒業者の就職率は、2015年3月末現在、91.6%と前年同期を2.5ポイント上回り、過去(1994年度調査以降)1番高い就職内定状況にある。同様に、短期大学94.7%、専修学校96.4%とともに過去最高値となっている。

しかしながら、若年者の完全失業率(2014年10月～12月平均)は、15歳から34歳の年齢層で4.7%となっており、早期離職率(2011年3月卒業者の3ヵ年後の離職率)は、高校で50.5%、短大で44.0%、大学で38.2%と、全国平均を上回る厳しい実態にある。【総務省労働力調査より】

こうした情勢下で取り組んだ7年目となる今年は、1月30日から2月20日の間、各地域で開催された「春闘地域討論集会」前段に地元地協・地区連合と連携し自治体・商工会議所・建設業協会・農協・漁協・学校など100箇所を越えて訪問し、「すべての労働者の賃金・労働条件等の改善、高校新卒者の就職支援要請、地方分権の推進、地域福祉の充実」などについて意見交換を行うことを目的として要請行動を展開した。

キャンペーンのまとめは、北海道労働局や道への申入れに活用し、すでに一部意見反映している課題はあるが、今後の関係機関や各種審議会との意見交換をはじめとした様々な場で連合北海道として発信していく。また、現在、政策委員会で策定している2016年度道予算並びに政府予算に対する要求と提言の中に盛り込むこととする。今回のキャンペーンに多大なる御尽力を頂いた各地協・地区連合の皆さん並びに、大変お忙

しい中、貴重なご意見を頂いた皆さんに対し厚く御礼申し上げたい。

Ⅱ すべての労働者の賃金・労働条件の改善等について

今年初めて、地域の商工会議所、建設業協会などに対して、「すべての労働者の賃金・労働条件の改善、労働安全衛生対策などの課題」についての要請行動を展開した。

この要請内容は、毎年、経済5団体との労使懇談会や業界団体への要請行動の際に要求している内容である。7年目にして初めての内容であったこともあり、一部商工会議所から、「雇用の確保、賃金の上昇に努めている」との好反応はあったものの、ある商工会会長からは、「最低賃金が上がると自分の預貯金を取り崩して経営に充てており、実質赤字経営である。最低賃金が上がると経営が苦しくなるので、止めたいと思うことがある」との考えが述べられる一方で「周囲には福島など賃金が高いところに働きに行っている人がいる」との声は寄せられたが、多くの団体からは十分な反応が無く残念である。

しかし、連合が中小・非正規を中心とした「底上げ・底支え」「格差是正」に全力を尽くし、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざしており、そのために、すべての労働組合で、月例賃金の引き上げにこだわるたたかいを進めているという発信はできたと考える。

一方、道内市町村における非正規労働者の賃金・待遇改善では、いくつかの自治体から好事例の改善がはかられていることを以下のとおり紹介したい。

職種	改善内容	備考
非常勤職員	今年度より2ヶ年かけて平均10%程度の待遇改善を図っている。	胆振管内
臨時職員	教育委員会を中心に24人～25人採用の待遇改善については、昨年12月議会で平均5,000円強の賃上げ、定期昇給の改善を実施した。期末手当は年間2.5ヶ月分を支給している。	日高管内
臨時職員	賃金は正職員の4号俸下位となっている。通勤手当、期末手当を支給している。また、最低制限価格を80%から90%に変更した。建設協会にも最低賃金を下回らないよう要請している。	日高管内
臨時・非常勤	昨年、賃金見直しを行った。多い人で月額賃金が3～4万円改訂になった人もいた。また、同じく町の仕事をしてもらっている第3セクターの賃金についても改訂を行った。	網走管内
臨時職員	3年くらい前に給与を引き上げ、年収200万は超えるように改正した。時給947円プラス手当	釧路管内

Ⅲ 地域の現況について

1. 地域の経済・雇用情勢

(1) 地域経済の現況

- ① 町の81%は森林であり、地域材として木質バイオマス（チップ）、未材利用でプールや学童保育を作る等、地域資源を有効活用した取り組みを行っている地域がある。チップを年間通じて作り、町で工場を建て指定管理し、雇用を生み出している。 このように、製材業者も今まで放置していた木をチップ化し用材の付加価値をつけていこうと取り組んでいる渡島管内の地域を好事例として紹介する。
- ② ドラマ「マッサン」の影響で、町を訪れる観光客が激増するなかで、町には宿泊施設の事情が良くないため、近隣市へ宿泊する観光客がいる一方で、限られた時間で観光するスケジュールのため、市の滞在

時間を削って町へ向かう観光客が多いという声が寄せられた。これら地域は横の連携を密にして、観光等の効果的な展開が求められている。後志管内(市)の観光客の入り込みは中国系が持ち直してきており、最近はタイからの観光客が増えているが、アベノミクス効果は地方には全くないとの率直な声も寄せられた。また、観光農園は大方が山奥にあるため、情報発信ができないという実態もあり、光ファイバー等のインフラ整備が急務であるといえる。

③ 空知管内の自治体からは、映画「ぶどうのなみだ」により、各ワイナリーは好調であったが、小規模のため受注をさばききれなかったという現状が報告された。

④ アベノミクスは、円安・株高により、地方の企業は影響（負の連鎖）を受けていること、公共事業においても、建設業では福島の影響による資材高騰や人材確保、電気代高騰で苦しんでいるという日高管内の商工会から率直な声が寄せられた。

⑤ 定住自立圏の取り組みとして、網走などとも連携をはかり、台湾からの直行便が休止してしまったため、千歳、旭川などからバスで入ってくることから、流氷の帰りに阿寒で泊めたいとの抱負も釧路管内の自治体から寄せられた。

⑥ 十勝管内では、農業の位置付けが高く、農業基盤がしっかりとしている。増田リポートでは、帯広近隣6市町村は人口減少が緩やかと言われ、それは農業が生産力を確保しているからであり、製造業の7割が食産業だからである。また、女性の定着率も高いといわれている。

同管内の自治体からは、雇用のキーワードとして、「フードバーとかち」を取り組んでいます。雇用を市場ベースに地産地消の好循環の中で、雇用と所得を向上し、やがては税収、市役所のサービスにつなげ、質の高い雇用を確保していく。国や道の制度全体を中小企業と連携し雇用につなげていきたいとしている。また、同管内の建設業協会からは、平成26年度より公共工事が増え、道・市とともに早期発注して頂いたが、秋以降減ってしまった。北海道は15ヶ月予算。国はゼロ国の関係で中断。平成27年度は厳しく動きが弱く、事業量自体は減少するだろう。労務単価は上げてもらったが、事業量をある程度確保してほしい、との声が寄せられた。

⑦ 基幹産業は漁業であり、昆布、鮭、牡蠣は豊漁ではなかったが高値で売れたこと。根さかな（ばばがれい、おひょう）など種類が豊富で詰め合わせとして人気があり、ミラノの日本食の展覧会に、道内で唯一釧路町の昆布が選ばれた、という輝かしい報告を受けた。こうした基幹産業を有効に活用したその街ならではの産業振興を道内179市町村で展開していく必要がある。

⑧ ある釧路管内の自治体からは、役場城下町なため役場から仕事が流れないと町が稼働しないことから、なるべく町からの事業に波を作らないようにしていること。また、役場も臨時職員を積極的に採用していることが報告された。さらに、海外（中国など）からは、LL（ロングライフ）牛乳とホタテ、エビなどが人気で引き合いが来ているという好報告を受けた。

(2) 地域経済の対策

① 渡島管内では、北海道新幹線の開通に伴い、江差線は3セクで運営し、木古内をキーに江差や福島など9町村の観光資源へ出かけるプランをつくり、バスの周遊（函館～木古内～桧山～函館）周遊3日間6,500円として道から半分の補助を受けるという報告を受けた。また、駅前に観光交流センターを建設中であり、タクシーは交通圏の規制があることから、観光コンシェルジュとレンタカーの配備を計画しているとのこと。さらに、ある自治体では、限界集落を地域おこしとして、旧小学校を建て替え松前の桜の観光客をどう呼び込むか検討しているとのこと。

② 後志管内のある自治体からは、山林への納入業者の大半が町外となっていることから、山林と町内との経済のミスマッチを解消したいとの決意が述べられた。また、空知管内の自治体からは、企業誘致は厳し

い状況が続いていることから、廃校舎などの活用等による誘致を進めているとの対策が報告された。一方、日高管内の商工会からは、国外の富裕層を対象にした政策を考えるべきであること。特に北海道経済のために第一次産業からの発信を考えるべきであるとの提言が連合に寄せられた。胆振管内の自治体からも、今ある食品加工を有効活用して、工場の老朽化を改修し、食品の6次産業化を進めるとの決意が述べられた。

(3) 地域雇用の現況

① 求人状況(人手不足)

1) 「はじめに」でも触れたとおり、新規求人数、月間求人数とともに、バブル期の59ヶ月を超え、過去最長の60ヶ月連続で前年同月を上回っているが、医療、介護職が多く、また、非正規の求人も多い。

一方、新規求職者数は18ヶ月連続、月間有効求職者数は39ヶ月連続で減少している。

渡島管内では、新幹線関連工事により雇用確保につながっているとのうれしい声とは裏腹に、土木・建設関係は息を吹き返しているものの震災復興による機材、人手不足感が継続しており深刻であるとの懸念の声をいくつかの自治体、商工会議所から寄せられている。

特に、空知管内の2つの商工会議所からは、職業高校(美唄工業高校)が統合したことが人手不足を招いた原因であるとの不満の声も寄せられている。単に、定数問題のみを持って統廃合を機械的に進める道教委、文科省の考え方を変えさせ、地方創生(別掲にも掲載)を進める上で、人手不足の解消の一つとして、職業高校の存在、拡充策を進めていかなければならない。

2) 求人倍率が2倍を超えている後志管内の自治体からは、スキーフィールドの求人が主で、夏場の雇用が課題となっていること。また、スキーフィールドでは、ベットメイクや清掃等の単純作業でも時給が1,200円程度に跳ね上がり、ガイドが出来る人は時給2,000円を超えている。このため、この地域では、山に人が取られて、町内の働き手が不足しているという深刻な実態にある。この地域の商工会議所からは、時給を1,200円にしても人が集まらず、困っているとの報告を受けている。さらに、胆振管内の自治体からも、建築技術職を毎年募集しているが、人材不足である。建築業界含めて回っているが、震災を契機に本州に人材が取られている。

3) 第一次産業においても、農林水産業全てで人材不足が顕著である。第一次産業が50% (酪農、漁業) の釧路管内の自治体からは、生活保護率が低く、養豚、海産品加工場、地元木材会社などの就職先があるにも関わらず人が集まらないこと。渡島管内でも、農業の補助就労として農家求人を市が仲介しているが、季節限定で条件が悪いため求職者が減ってきてていること。なお、後志管内のある自治体からは、果樹農家は減少しているが、新規就農としてワイン関連の農家が増えているとの朗報もあった。一方、水産業では、後志管内の水産製造業は小規模ながら堅実だが、若年層が敬遠するため、外国人労働者が増えていること。渡島管内の水産加工場のイカ捌きでは、未だに、おばちゃんの仕事になっており人手不足があり中国研修生18人で賄っている実態にあること。網走管内の漁協からは、求人を出しても漁協には来てくれないため、水産加工場は外国人研修生が多いこと。中国人が減り、タイの研修生も受け入れており、ようやく高卒2名を採用(新卒1名、昨春卒業1名)したとの報告を受けた。

② マッチング状況

1) 働く側の意識として、日高管内の地元企業ではパートの募集はあるが、働く側が条件を選び、条件提示(時間)をしている実態にあり、子育てを終わった主婦層が多いこと。また、同管内の商工会からは、週20時間以内のパート職員が、夫の扶養=社会保険加入により、人が集まらないとの声も寄せられており、社会保険加入要件の見直しによる雇用促進を促していく必要がある。さらに、胆振管内では慢性

的な人手不足により、特に若手は技術系より事務系希望者が多いこと。同様に、釧路管内では専門職（保母さんなど）を募集しても来ない（町立保育園2、私立3など）との声もあり、技術系－土木職は民間へ流れるのか優秀な人材が自治体に集まらないという厳しい現状が訴えられた。

2) 企業側の意識として、非正規から正規への転換については民間企業が二の足を踏んでおり、一度抱えると重いとの認識にあるようである。

③ 技術者・後継者

1) 自治体の多くが技術者・後継者不足で悩まされている。釧路管内の自治体では、行政改革で人員減、大量退職により技術系職員が不足し、技術継承をして業務を遂行しなければならないという課題が意見として寄せられた。また、十勝管内の自治体でも、行政改革を進めてきたことにより、技術者不足に陥っており、職場を知っている業界経験者を採用したく、民間の技術者を引き抜いている実態にある。

2) 第1次産業でも、後継者不足・技術後継ができずにいる心配と不安の声が寄せられている。酪農で離農した後に就農希望者を紹介しているが、苦労した親ほど子供には苦労させたくないと思うようだとの率直な考えが述べられた。なお、酪農家が高齢化に伴い、ファーマー（持続性の高い農業生産方式）として生活できるよう自治体と連携をはかり、働き手を探しているとの報告を受けた。また、漁業においても、親が子供たちにこの苦労をさせたくないと思って、継がせないとしており、さらに、網走管内の漁協からは、昨年の漁協の業績は好調（オホーツク海側は全般的に好調）だったが、その年によって波があり、就業年齢構成がいびつになっており技術継承に課題はあるが、余裕をもって雇用する状況にはなく、計画採用は難しいとの報告を受けた。

3) 特殊技能を持つ消防などでも、救急救命士などを配置するものの、地元の地理がわからず搬送時に対応できないという問題が渡島管内の自治体から報告されている。なお、日高管内では、2015年5月に食肉センターがオープンし、道において食肉衛生検査所を新設し、得がたい職種である獣医師（中心に11人）を配置するという拡充策が示された。

4) また、社会教育施設では、ベテランの強みが大切であることから、指定管理者でも専門家を育てているとの報告を受けた。さらに、建築関係では、新卒者は即戦力にならないため、地元に育成（養成）場所が欲しいとの要望も寄せられた。

（4）地域雇用の対策

① 要請行動の中で、地場産業に必要な人材の確保・育成、地域の求人・求職情報の共有化、国の施策活用の具体化のために、「地域づくり連携会議」などの設置または拡充を求めてきた。ある総合振興局では、わかもの就職支援（2014.5）、子育て支援（2014.6）などを開催し対策を検討しているとの報告を受けた。

② 地域のものづくり産業を育していく必要がより一層求められている。ある道立技術専門学院では、定員7名で新しい取り組みをし、記者懇でもアピールしたが応募者がなかった。ポリテクの建築分野の人材育成との連携をより一層強化していく必要がある。

③ 道内の自治体で良質な雇用創出の取り組みを展開している。1)根室管内のある自治体では、町がやっている仕事をアウトソーシングし、担当した臨時職員を正職員で採用し、そのまま地元に密着し、結婚し所帯を持つことにつながっていること、2)渡島管内では、3セクに町が56%出資して正社員を36人雇用していることや、Iターン、Uターンも積極的に受け付けていること、3)後志管内では、ワイナリーの進出等により、付随する施設（レストラン）等、企業進出が相次ぎ、雇用に結び付いていること、4)日高管内では、大手企業での採用増は困難なことから、新規就農事業の取り組みに力を入れ、ハウス農家が多くなっていること、5)ハローワークが、毎月、市町村、経済団体、連合等の各機関に対して雇用

情勢の情報交換に努めていることなど、地域雇用対策を先進的に進めている好事例が報告された。

2. 人口減少問題について

(1) 現況

- ① 道内の労働力人口(2014年平均)は、265万人(男性151万人、女性114万人)、雇用者は226万人(男性127万人、女性99万人)となっている。【総務省労働力調査より】労働力人口で見ると、15年前の2000年(289万人)と比べて24万人も減少しており、多くの市町村では、若年層の流出増により、人口減に歯止めがかかる現状にある。
- ② 渡島管内の自治体からは、近隣市から子育て中の家族が引っ越してきているとの報告を受けた。また、後志管内からは、町内への定住希望者は多数いるが、住宅事情が悪く特に若年層が近隣町村に流れていること、同商工会議所からも、若年層向けの住宅事情が悪く、賃料が札幌並みかまたは、それ以上と高騰しており、地域の特性として、豪雪地帯のため、建築費が割高になっていること、一方で、この町内の世帯数8000世帯の内、700世帯が外国人世帯であり、日本式のマナーを覚えて貰うのが大変であるとの声を頂いた。
- ③ また、地域の人口減少問題は、厳しい経済状況にある中、雇用が生まれず、高校生が市外へ流出していることにも原因がある。一方、高卒者の就職率が好調なことにより、市外へ流出しているという空知管内商工会議所からの声もあった。人口減、世帯減が続き、消費が尻すぼみ状態となっており、より一層の人口減少に歯止めをかけなければ街の消滅につながり兼ねない。釧路管内のある自治体からは、町から札幌や東京へ出していく人が多い。役場はなかなか地元が合格しない、漁協は受験してくれない、一度は都会に出てみたいようだ、との若者の地方離れの実情が述べられた。

(2) 対策

- ① 渡島管内では、人口減少問題に対して、住みやすい街づくりの取り組みを展開している。1)人口漸減は年間200人位で24%が高齢化であることから、子育て支援に重点を置き、高校生まで医療費無料を実施していることや、待機児童がゼロであること、2)高齢化率は40%で町内会の声掛けなどで助け合いを行っていること、国の出先機関が多くたため、元気な組織のOBがたくさんいることから、防犯部、福祉部なども作っていること、3)出産祝い金に町内消費還元型の商品券(E.g.赤ちゃん生まれたからエアコンや空気清浄器をつけよう・・)を配布し、また、医療費は高校生まで無料としていること、4)少子化対策として、中学生まで医療費無料、3種混合の予防接種も無料としていること、などの好事例の取り組みを進めている。
- ② また、定住化対策として、後志管内の自治体では、空家を利用し家賃や改装費等を、商工会議所を通じて間接補助を実施し、定住人口増をめざしている。空知管内の商工会議所からは、農業規模がかつてより大きくなり、機械化のみならず雇用も生まれている。安定した収益があると、就農率、定住率があがること。加えて、中心市街地の空き店舗を利用し、高校生、短大生に活動の場を提供し、地元に関心をもってもらう取り組みを進めていることが好事例として報告された。
- ③ 後志管内の商工会議所から、人口の3分の1が65歳以上(人口約120,000人で65歳以上が約42,000人)であり、高齢者の働く場を創出することも必要であること、また、釧路管内の自治体からは、人口減少は地域の課題として受け止めており、「食い止める、補完する、対応する」の3つの点で予算対応することなどの対策が示された。経済界、行政に加えて働く者の代表として労働組合も積極的に関与し、人口減少問題に対応していく必要がある。なお、根室管内の自治体からは、外部からの花嫁さんが定着、87組の花嫁さんが来て新規就農が40戸となったという嬉しい報告も受けた。

3. 独自の雇用創出事業の展開

- (1) 渡島管内の自治体では、特徴ある教育改革を行い、地元で採用(3～4人採用予定)できるように公務員対策を実施中している。後志管内では、今の観光（マッサン）ブームを雇用に結び付けるために、経済団体と連携して施策を考えている。1月末現在で前年比175%の観光客の入り込みがあるが、ニッカ工場周辺のみの観光となっているため、町内の他の場所にも足を運んでもらう施策を検討している。また、同管内では、スキー場の富を町内へ引き込む対策が必要であるという課題提起もなされた。
- (2) 空知管内では、障がい者の技術を育成する専門機関があることから、障がい者雇用を促進している企業が少なくなつたため、商工会議所としても今後も促進するとの意見が寄せられた。総合振興局からも、来年度独自事業として、サポートーの育成が課題であるが、障がい者の農業就労に向けて計画を進めている、との先進事例を伺うことができた。
- (3) 新規就農事業の展開として、日高管内の自治体から、パート不足が障害となっているが、ハウス団地（現在3組20棟、最終的には30棟予定）の取り組みを進めていること、また、同管内の他自治体からは、ふるさと協力隊（8人）によるイチゴ栽培（ケーキ用が中心）に取り組んでいること。町として、ビニールハウスの建設に支援しており、今後は更新時の支援を考えていること、さらに、釧路管内の自治体でも、新規就農の補助金、近代化資金なども助成していること、など就農事業を自治体として推進している好事例といえる。
- (4) また、その他、胆振管内の自治体からは、北海道の緊急雇用創出事業臨時特例基金を活用した地域づくり事業を実施していることや、同管内の他の自治体からは、市で公営住宅(70数戸)を買い取り、就労支援を行うとしている。また、日高管内の自治体からは、規模が小さい町のため第一次産業での飛躍的な雇用増を生み出すことは困難であり、企業誘致に力を入れている。その結果、2015年5月に食肉センターがオープンし、50人の地元雇用が生まれること。さらに、同管内の自治体では、独自の雇用対策として、国の補助金・助成金を活用し、地元企業が新卒者を採用し、6ヶ月以上雇用すれば、ひとり年間10万円支給しているとの報告も受けた。

IV 新卒者の就職支援、対策について

1. 現状について

(1) 道内ほぼすべての地域において、高校新卒者の求人及び就職内定状況は非常に良好という声が寄せられた。ただし、過去の訪問でもそうであったが、どの高校の生徒も圧倒的に地元就職を希望している生徒が多いことである。実際、今年2月に公表された北海道労働局 Labor Letter による新規高校卒業予定者の就職内定者数をみても、道内6,563人、道外617人であり、また、未内定者にあっても道内966人、道外13人と歴然として道内志向にある。

(2) 今回網走管内の要請行動では、地元地協の創意工夫ある取り組みにより、高校の「事前調査」も行いながら意見交換を行うことができ、以下のとおり紹介する。

ある高校からは、親が地元において置きたいことや、高卒初任給ではアパートを借りて自炊生活が出来るまでの賃金となっていない経済状況にあること。また、違う高校からの聞き取りでも、就職希望は圧倒的に地元希望(市内または周辺)が多いことなど、地元志向の理由は、そうした事情がからんでのことであり一概に学生のチャレンジ精神が無いわけではなく、外的要因によるものといえる。なお、工業高校の場合は、求人側、就職先は全く異なっていた。いわゆる”有名企業”的の求人も就職も多く、就職希望106名、うち道外18名、管外39名、管内46名、未内定3名、ゼロ回受験者は、0人(過去でもあまりない様子)、

工業高校を希望した時点で、就職すると決めている生徒が多いこと。就職氷河期には進学希望者が多かつたが、現在、進学希望者は少なくなっている。また、ある高校では、管内の求人側が、運転免許の取得が前提で募集していることから、就職希望者は全員、高校時代に運転免許(マニュアル免許)を取得させていることや、久しぶりにJP(日本郵便)からの求人(配達1名、事務2名)が来たが、配達は自動二輪の免許が必須であり、冬季の北海道では自動二輪の免許取得はできず、静岡(親戚がいたため)で免許を取らせたとの報告を受けた。JPからの求人が早めに分かれば、受験希望者に「冬になる前に自動二輪の免許を取得させられた」との声もあり、早期募集の情報周知をハローワーク等が担うべきと考える。

(3) 一方、他の地域では、地元志向は強いが受け皿について、いくつかの意見が寄せられた。

後志管内の商工会議所からは、新卒者の地元志向は強いが、受け皿が少なく賃金相場も低いため、管外へ流出してしまうこと、同管内の商工会議所や自治体からも、町には高校が2校あるが、地元での受け皿が少ないため、地元に就職する新卒者はごく少数となっていること、こうした状態により、新卒者合同研修会は、希望する企業がなく現在中断している空知管内の実態も危惧されるところである。さらに、後志管内の工業高校でも、新卒者の地元志向は強く、例年卒業者の45%前後が地元に残っているが、工業高校の卒業生は札幌をはじめ本州企業などへ就職する者が多いと網走管内同様の傾向にある。

(4) 次に、ミスマッチについて触れてみたい。農協、漁協では、業績も好調で職員への賃金支払いも悪くないが、求人を出しても受験すらしてもらえないことや、地元や市内高校に求人を出すが、漁協の所在地が遠距離(中心地から10km、市から約42km)であることから、受験すらしてくれないこと。「給料のベースアップは困難だが、漁協の業績が好調であり若い女子社員にも60~70万円のボーナスも出しているのに来てくれない。長時間労働などが、早期離職の原因かと思い、若い職員を定期的に帰すようにもしたが、それでも早期離職は起こり困っている」という網走管内の漁協から厳しい声が寄せられた。

また、建築・土木・ドライバー・整備士、医療、介護、福祉関連の求人は多いが、希望と求人はミスマッチ状態であること、さらに、事務系求人が少ないため、事務系を希望する新卒者は管外へ流出していること、などのミスマッチが続いている。ただ、網走管内の高校からは、「ミスマッチは求人側に問題ある例も多く、高卒採用者をじっくり育てていく余裕が企業側になくなっているように感じる。契約社員や非正規雇用の増加はその表れだ」との苦言も寄せられた。

一方、十勝管内の建設業協会からは、元請がやるべきことは若者の雇用確保だが、型枠大工の確保が厳しい。昔700人いた型枠大工・鉄筋工が現在170人となり、その半分が60歳以上である。会員12社すべてで人材不足であり、20年後には管内の建物が建設できない深刻な事態となる。現在、コンソーシアム事業(道とポリテク連携事業)として、型枠の訓練講習があるが、10人募集に5人しか応募がない。昨年は3人採用した。工業高校土木科と意見交換会を開催しているが、親(母親)がやりたがらない傾向が強い。労働環境、賃金をある程度改善し、来てもらえる環境をつくるなければならないと考える。

(5) 次に、自治体における雇用確保として、日高管内の自治体では、役場に毎年地元高卒者1人を採用しているが、採用内定をしたにも関わらず、札幌への就職希望のため断られるなど、地元高卒者の札幌への就職希望が多い地域といえる。また、同管内には、大学がないため、地元の高卒者は管内に定着しないという実態がある一方で、同管内のある役場では2015年度の新規採用者として、保健師を中心に18人(地元3人、Uターン2人、町外13人)の採用予定が見込まれるなどの工夫をしていること、団塊の世代の退職により、役場も25~30歳が薄いので社会人枠を募集し7人中4人の新卒を採用する支援も行っている。

さらに、網走管内の自治体、高校からは、地元高校から優先して役場に採用するが、町村会の試験に合格しなければ採用できないものの、なかなか町村会の試験に合格しないとの残念な報告がされた。

(6) その他として、渡島管内の自治体からは、高校の存続問題があり、商業高校で20人を切るのが2年続くと道教委の方針で廃校になってしまうという問題も寄せられた。別項でも述べたが、単に定員問題の

みを持って統廃合という考え方を変えていかなければ、地域は崩壊し兼ねない。

2. 離職について

(1) 現状

- ① 「はじめに」でも触れたが、早期離職率(2011年3月卒業者の3ヵ年後の離職率)は、高校で50.5%、短大で44.0%、大学で38.2%と、全国平均を上回る厳しい実態にある。

実際、生徒を送り出す高校側でも、早期離職(3ヶ月以内も含め1年以内退職)には頭を痛めているとの率直な声を頂いた。網走管内のある普通科高校では、地域に密着しており、入学時点で就職希望はゼロであることから、職に就く感覚が薄く、家庭の経済状況などによって止むを得ず就職する場合が多く、それが離職の原因につながっており、実際、早期離職者は、過去5年間で9名おり、3年以上勤めたのは1名だけという離職の実態にある。また、学校側として、求職と求人のミスマッチもあり、求人側の募集に記載されていない事案が生じたことが離職の原因にあることも指摘された。さらに、建設・土木関係の仕事は、いつも一緒に仕事をしており早期離職は少ないようだが、介護現場では3ヶ月ほど指導をしたら、あとは1人で仕事をやれというような職場は早期退職につながっているのではないかとの分析をしている。

② 一方、企業側の認識としては、就職後、3～5年で辞めていく若者が多いため、安心して働くことができるシステムをつくるなければならないとの考え方を頂いた商工会議所がある。しかし、ある漁協からは、採用した場合、色々な仕事を憶えてもらわなければならず、事務職、金融、市場、購買を数年交代で経験させたことが離職につながっていること。医療、介護関係では、低賃金で仕事の内容もキツイため、人が定着しないと、認識している商工会議所もあった。

(2) 対策

- ① 今回、離職率の防止と中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐために、厚生労働省「若者応援企業宣言事業」への事業所登録を推進して、ブラック企業に不安を抱える若者を支援し、職場定着を各自治体や商工団体に要請した。胆振・十勝管内のいくつかの自治体・商工会議所等では、前向きに検討する考え方方が示された。しかし、多くの地域では「若者応援企業宣言事業」を認識していないところが多いことから、全道のハローワークを通じた周知徹底が求められている。十勝管内では、地元新聞社がブラック企業対策の一助となるこの宣言事業を市民にアピールするなどの対策をはかっており、マスコミ媒体などを活用した宣伝活動も必要である。
- ② 網走管内の学校では、昨年から5月連休明けに職場訪問を行い、本人と対話をしながら離職防止の一助として取り組んでいる報告を受けた。また、信組に中途採用されたが離職した人たちが、地元の回転寿司に採用ルートができる、活躍中であるという報告を釧路管内の商工会議所から声を聞いた。さらに、会社から事前に聞いていたことと、実際の労働条件・職場環境がかなり違うことも早期離職の原因のひとつにあるようであり、「採用試験を受ける前に会社訪問等をさせて頂けるとありがたい」という網走管内の高校から率直な声を聞けた。さらなる職場見学会、インターンシップ等の取り組みを強めていかなければならない。
- ③ 十勝管内では、一番の悩みが建設の技能者不足であり、3割不足している。業界ではあらゆる努力を行っており、高校を訪問して冊子を配布し、インターンシップや職場見学会も行い、商工会議所や中小企業家同友会では、若い人の育成に向けた話し合いを実施し、建設管理部(旧土木現業所)と建設業協会の両者が足を運んで宣伝活動を行っている。

3. 新卒者の就職支援と対策について

(1) ハローワークの取り組み

ハローワークでは、新規高卒者就職面接会の開催や、相談窓口の開設による学校への出張相談、ハローワークでの個別相談を実施している。また、学卒ジョブサポーター等による求人開拓の実施や求人動向の把握を継続している。総合振興局や教育局、高等学校長協会支部とともに経済団体に対する求人要請なども実施している。加えて、総合振興局や教育局、市との共催により企業説明会を実施するなど、あらゆる対策を展開している。

(2) 自治体の取り組み

- ① 渡島管内のある自治体では、地元高校の卒業生を採用したいため、東京アカデミーから予備校講師を招へいし、町の負担で試験対策を実施している。また、今年からは看護学校に進学するための講座を町が負担(経費 80 万円位)して支援と対策を実施するとしている。さらに、同管内のある自治体でも、新卒の就職支援として、高卒 3 年以内の若年者を正規職員で採用し 6 か月以上働くと 30 万円の助成金(就職先: J A, 信金、サンヨー食品(三菱系)も助成対象)を支給している。
- ② 胆振管内の自治体では、新卒者の支援策として 100 人以下の企業に対し、3 ケ月間奨励金を拠出しており、27 年度は年齢幅を広げるなど引き続き対応を図ることや、同市内技専の自動車整備科廃止に伴う影響を懸念し、職業訓練センター 3 級整備士取得に向けた予算を平成 26 年度予算で配置したこと。また、高校生就職フォローアップ事業を 3 市共同で実施していることや、ハローワークや総合振興局と連携し、新規高卒者就職面会を開催し、高校生が早期に就職内定を得られるよう支援している。さらに、公営住宅を就労支援として利用している。加えて、雇用のミスマッチ対策として、求職者が求める「若年者キャリアカウンセリング事業」を独自に行っている。インターンシップや職場体験事業を市・学校・商工会議所と連携をはかって実施しているなど、あらゆる対策が展開されている。

一方、ある総合振興局でも、道教委、校長会と一緒に独自に企業回りを展開し要請行動を実施しており、平成 21 年から「職場見学バスツアー」も実施し、生徒、保護者、先生の 3 者を対象としたインターンシップには 186 社が集まり対策を行っている。

(3) 商工会議所の取り組み

- ① 空知管内の商工会議所からは、当会主催で新入社員合同研修を毎年実施しているが、今回の研修会に連合北海道の組織対策局長に講演をお願いしたいとの要請があった。日高管内の商工会からは、役場関係者とは定期的に意見交換を行っていること。釧路管内の商工会議所からは、合同会社説明会は平成に入ってずっと継続的に開催しており、建築工事の紹介漫画「ただいま工事中!」も配布していること。ジョブカードホルダーは企業にも理解され始めたこと。また、水産加工などは親と一緒に職場見学会などを開催し、近代的衛生的な工場を理解してもらう取り組み等も展開しているなどの好事例が報告された。
- ② 十勝管内の商工会議所には業種毎の部会があり、若年者が確保できていないとして、新たな事業として、特に労働問題の事業を展開する。地元の高校生が地元の企業に就職してもらうために、先生や親に対するアピール不足から、企業側からの動きを強めるため、進路指導研究協議会に出向いて懇談を行っている。キーマンは「親からの声」である。建設業、運転ドライバー、整備士などが不足しており、女性のバスドライバーの体験講習なども行っている。また、中小企業・人材確保セミナーとして、毎年 6 月に開催しており、テーマは、公共工事の労災事故の予防をはじめ、技能労働者の育成、雇用環境の改善などについて実施している。職場体験としてのインターンシップは、職業教育を若い時から行う必要があることから、キッズタウンとして、小学校 3、4 年生 360 人程度を対象に、東京のキッズタウンの 1 日版を 3 年前から市主催、市教育委員会共催の十勝プラザで実施。看護士や運転手になったりして体験する。新年度には、中学生を対象にインターンシップを行う企画をしている。日本は世界に比べて「職業教育」が少ないが、学校の先生に聞くとカリキュラムでびっしり詰まっているようで無理であり、学校出前セミナーを行い、社会に出るためのプロの講師を派遣している。「若者応援企業宣言事業」は市内 3 社であり、拡大に取り

組みたいという声を頂いた。

地域活性化フォーラム in 北海道・十勝

8月24日、音楽文化センター（十勝区内音更町）で「地域活性化フォーラム in 北海道・十勝（連合北海道・同郷連盟協議会主催）」が開催された。日本労働組合総連合会（連合）が今年からの全国でつづいて取り組んで、都内の開催を始めた「十勝の強さを聞く、地域活性化をめざして活動に意見を交わす」の要旨をもとだ。

連合北海道会員連合市長会議が主催して、約200人の参加者を前に、「十勝の強さを聞く、地域活性化をめざして活動に意見を交わす」の要旨をもとだ。

企画制作／北海道新聞社企画部

（主催者挨拶）



連合北海道会員連合市長会議
会長　伊藤　利男氏



連合会長
黒木　伸明氏

連合がめざす 地域の活性化

講演2

ハネルティスカッショントーク
パネリスト／古賀義明氏、米沢則民氏、澤井秀行氏、井田義幸氏、学長氏、
コーディネーター／白鶴哲也（全労連新幹線政策担当部）

北海道新聞社企画部編集委員会
企画制作／北海道新聞社企画部

労済の心

共済

21-6031

北海道本部

010-8003-0003

札幌市中央区北24条西1-13

北海道新聞社企画部

北海道

食と農と労働組合

**若者が継続して働く産業へ
農業の雇用と労働を考える**

農業と労働組合の関わりは、これまで限定的だった。

農業で働く人は家族経営の自営業者が中心だったからだ。でも、時代は変わった。担い手の高齢化と後継者不足、

経営の大規模化や法人化を背景に、雇用されて働く人たちが増えている。

農業に魅力を感じる若者も増え、北海道の農業高校を舞台にした

コミック『銀の匙 Silver Spoon』は中高生に圧倒的な人気だ。

また、「食と農」をキーワードに地域振興や

雇用創出をはかる、という機運も生まれている。

「家族中心の1次産業」から「雇用する1次産業」へ。
そのシフトが進むなかで若者が誇りと喜びをもつて働き続けられる

労働環境の整備は、労働組合にとって重要なテーマであるはず。

そんな画期的な問題提起が、連合北海道から投げかけられた。



イラスト／福岡達弥（愛媛県労福協）

STEP 1

きっかけは
酪農ヘルパーからの
労働相談



若者雇用応援プロジェクト進行中！

連続講座「酪農業（1次産業）を支える若者雇用応援シンポジウム」より
(文責・編集部)

雇用労働者なくして1次産業は成り立たない 労働環境整備は労働組合の課題だ



工藤和男
連合北海道会長

連合北海道は昨年10月、若い人が将来に希望をもって農業を担つていける雇用や労働のあり方を考えたいと「酪農業（1次産業）を支える若者雇用応援シンポジウム」を開催。大きな反響を得て、今年2月には第2弾を開催した。なぜ、連合北海道は、「若者雇用応援」という視点で1次産業の労働問題に向き合うことになったのか。まずは、工藤和男連合北海道会長の話を聞こう。

肉体的にきつい」「収入面で将来が不安」といった相談が寄せられるようになった。一方で、酪農ヘルパーを利用する酪農家からは「仕事を教えるいとつてもすぐに辞めてしまう。どうすれば長く働いてもらえるのか」と相談された。

そこで連合北海道では、酪農の雇用実態を把握しようと、道内の酪農主産地で調査を行った。その結果、酪農法人の増加や規模拡大にともない、雇用されて働く人が増えており、その労働条件や労働環境の整備は、酪農経営者と労働者（従業員・酪農ヘルパーなど）の双方にとって大きな課題になっていることがわかった。

魅力的で継続的に就労できる産業へ

酪農業をはじめ1次産業は、北海道の基幹産業だ。しかし、後継者不足は深刻で、道内では昨年1年間に約200戸が離農したという。経営は厳しく仕事もきついため、自分の子どもには継がせられないという農家も少なくないと聞く。

きっかけは、「連合労働なんでも相談」への電話だ。道内で酪農ヘルパーとして働く人たちから「休みが取りづらい」「精神的

が、これからは確実に「雇用する1次産業」が増えていくという流れになるだろう。逆にいえば、雇用労働者なくして1次産業は成り立たない。だとすれば、1次産業全体が、若者にとって魅力的で継続的に就労できる産業にならなければ、北海道の経済社会にも大きな影響が及ぶのではないか。

もう1つ、酪農ヘルパーに焦点をあてた

時、労働基準法第41条において、林業を除く1次産業で働いている雇用労働者は、労働基準法の休日や時間外労働に関する規定が適用除外となっている。これは、今後、若者が農業を担つていく上で問題ではないか。また、農業の6次産業化が政策的に推進され、雇用労働者への対応が農業政策の課題となつていることを考えても、この規定は見直すときに来ているのではないか。ワークルールの整備は、まさに労働組合が取り組むべき課題であり、法改正を視野に入れた対応を考えいくべきではないか。

そうした2つの問題意識をきっかけに、酪農業、1次産業の実態を知り、広く課

題を共有したいとの思いから、昨年10月に「酪農業（1次産業）を支える若者雇用応援シンポジウム」を開催した。幸い叱咤も激励も含めて大きな反響をいただいた。そこで、これを連続講座にしようと、新規就農者支援に焦点を当てた第2弾のシンポジウムを企画した。ワークルールの整備をテーマにした第3弾もすでに準備中だ。

1次産業が、若い人たちにとって働きがいのある魅力的な産業として成長していくようにするには何が必要なのか。食料基準法を中心とした地域振興や雇用創出をどうはかつていくか。農業関係者や教育機関、行政など地域のみなさんと連携を深めながら、課題を掘り起こし、その解決に向けて労働組合の役割を果たしていきたい。

おそらく、これは北海道だけの問題ではないと思う。シンポジウムの開催記事を見て、道外からぜひ一緒に取り組みたいとの声も届いている。まずは、全国の連合の加盟組織、組合員のみなさんに、私たちの問題提起をしっかりと受け止めもらえればと思っている。

連合北海道「酪農業（1次産業）を支える若者雇用応援シンポジウム」



第1弾 2013年10月31日

札幌センチュリーロイヤルホテルで開催

酪農学園大学農食環境学群・荒木和秋学群長の基調講演「酪農ヘルパーの現状と将来展望」を受けたのち、「酪農業（1次産業）を支える若者雇用はどう考える」をテーマに農水省生産局畜産部畜産企画課畜産環境・経営安定対策室環境企画班・和田剛課長補佐、道東酪農ヘルパーネットワークサービス有限責任事業組合十勝支部・松多崇支部長を交えトークセッション。

第2弾 2014年2月28日

札幌センチュリーロイヤルホテルで開催

新規就農者の支援をテーマに、八紘学園北海道農業専門学校高林透教学部長、鹿追町農業振興課喜井知己課長、農林水産省経営局就農・女性課 北川愛二郎経営専門官がリレートーク。

第3弾 「ワークルールの整備」をテーマに準備中



STEP 2

酪農ヘルパーって?

いちばんの悩みは「将来不安」 頑張りや経験を評価する仕組みを

連合北海道が問題に取り組むきっかけとなった「酪農ヘルパー」。でも、都市部に住む人にとっては、あまりなじみがない仕事かもしれない。ここで、酪農ヘルパーが生まれた経緯と課題について整理しておこう。

とつてなくてはならない存在であり、また、農家ごとに異なる飼養管理方法や施設・機械に対応しつつ技能を高めることができるために、酪農後継者や新規就農者を育成する役割も担っている。

その待遇は、年収300万円前後で

休日や有給休暇の規定もあるが、労働基準法の休日や時間外労働の規定は適用除外だ。問題は、短期間で離職する

人が多く、資質向上や要員確保が困難になつてのこと。酪農学園大学の荒木和秋教授が行ったアンケート調査によれば、酪農ヘルパーが抱える悩みのなかで

もっとも多いのは「将来不安」で、「今後

3年内に辞めたい」という回答が多数

を占めた。荒木教授は「短期離職は、募

集・育成費用の増加や質の低下につなが

る。能力や経験を評価し、将来不安を

解消するステップアップの仕組みの構築、

地域の担い手としての社会的位置づけ、

休暇取得の支援などが喫緊の課題」だと

投げかける。ただ、利用料金を上げると酪農家の経営が困難になり、利用が縮小しかねないという問題もある。待遇改善を進めるには政策的な支援も求められるところだ。

酪農は、生きている乳牛が相手の仕事。搾乳や餌やり、清掃など、早朝から夜間に及ぶ作業は1日たりとも休むことができない。家族経営の酪農家は、家族旅行も叶わず、病気やケガが経営危機に直結するという悩みを抱えていた。そこで、酪農家の休みと傷病時の助つ人を確保するために始まったのが、酪農ヘルパー事業だ。利用者である酪農家や農協などが出資して利用組合を設立し、ヘルパーを雇い入れ酪農家に派遣するという仕組みで、政府も1990年度から利用組合の組織化や利用促進を後押ししてきた。

現在では、酪農ヘルパーは酪農家に

Q 北海道の食料自給率は?

A 191% ちなみに2012年の農業算出額は1兆536億円で全国シェア12.2%、耕地面積は115.1万haで全国シェア25.4%で、日本の食料の安定供給に貢献。

(農林水産省「耕地面積調査」「農業構造動態調査」)



酪農は、生きている乳牛が相手の仕事。搾乳や餌やり、清掃など、早朝から夜間に及ぶ作業は1日たりとも休むことができない。家族経営の酪農家は、家族旅行も叶わず、病気やケガが経営危機に直結するという悩みを抱えていた。そこで、酪農家の休みと傷病時の助つ人を確保するために始まったのが、酪農ヘルパー事業だ。利用者である酪農家や農協などが出資して利用組合を設立し、ヘルパーを雇い入れ酪農家に派遣するという仕組みで、政府も1990年度から利用組合の組織化や利用促進を後押ししてきた。

教育関係者の間で、いま就農支援を考えるキーワードになっているのが、「2万人」と「2000人」だ。4年後の2018年から、この間横ばいで推移してきた18歳人口が年間「2万人」ずつ

高林 透
学校法人八紘学園
北海道農業専門学校
教学部長

農業に魅力を感じる若者は増えている。でも、大学の農学部や道府県立の農業大学校、農業高校、農業専門学校などで酪農を学んだ人の就農率は高くない。教育と働く現場をつなぐには何が課題なのか。

八紘学園北海道農業専門学校は、「畜産」「野菜」「花き」の3つのコースがあり、定員は35名。農家の後継者が約3割を占めるが、卒業生はほぼ全員が農業関係の仕事に就いている。しかし、全体としてみると、農業高校の就農率は2.6%、農業専門学校の就農率も39%と低い水準にある。これはなぜなのか。

将来の仕事がイメージできる情報発信の場を広げてほしい

STEP 3

農業教育と働く現場をどうつなぐ?



Q 新規就農者の就農の理由のトップは?

A 「農業が好き」で37.3%
以下、「自ら采配を振れる」「努力の成果が見える」「時間が自由」「農村の生活が好き」などが続く。

(全国新規就農者相談センター「新規就農者の就農実態に関する調査」(2011年))





少年サンデーコミックス
『銀の匙 Silver Spoon』
著者：荒川弘
©荒川弘／小学館・週刊少年サンデー



「酪農ヘルパーは勧めません」という返事が返ってきた。酪農ヘルパーの待遇改善が進んでいることを説明したが、心配なのはそういうことではないという。「親元を離れて初めての土地に暮らすストレス。初めて賃金を得て仕事をするストレス。早朝・夜間の仕事で生計リズムが一変するストレス。毎日異なる酪農家とコミュニケーションをとらなければいけないストレス。都会育ちの若者は、いくら牛が好きだといっても、結果としてかなりの割合で脱落し、気がつくことが何度もあった。だからいくら条

件がよくなつても勧められない」と。農業を学びたいという若者は増えている。農業高校を舞台にしたコミック『銀の匙』が人気で、私たちの学校にも、時々「Silver Spoon」という文字が入ったメールアドレスでの資料請求がくる。でも、そういう若者たちでも、「農業関係の仕事」に対する知識は驚くほど乏しい。情報があまりにも不足していて、将来の仕事のためにいま何をやらなければいけないのかが、具体的にイメージできない。だから、就農に踏み切れないから、就農しても早期に離職してしまうことがわかつた。私たち教員は、農業という仕事の厳しさは伝えることができるが、就農後の安心感を与えることはできない。

そこで、当校では、5年前から毎年夏に学内就職相談会を開催している。

道内の農家や酪農家、農業法人や自治体に協力していただき、たとえ今は求人がなくとも、具体的にどういう仕事があるのか、どういう生活なのか、説明してもらっている。これは、学生たちの漠然とした不安の解消に大きな効果をあげている。例えば今年度の卒業生で酪農ヘルパー希望者は5名だが、うち2名が鹿追町の利用組合(有)鹿追町デーリィーサービスカンパニーに所属して働くことになっている。鹿追町の利用組合や農業団体は、毎年就職相談会に参加し、夏休みには酪農ヘルパー体験ツアーや企画してくれている。どういう人下で働くのか、顔が見える関係で実際に仕事をイメージできたことで、学生の側も安心して働くと思えたようだ。じつは、学生が求人票で真っ先に見るのは、給与でも福利厚生でもなく、自

分が知っている土地か、会ったことのある人がいるかどうかなのだ。そういう意味で、実際に農業に従事している人と農業を志す若者が直接話をする機会をもつことは、これから的新規就農支援のカギになるのではないか。また、就職にあたっては、「いい学生がほしい」とよく言われるが、私たち逆に「いい学生が来てくれる環境づくり」をお願いしている。

『銀の匙』の世界に憧れる中学生、高校生たちの「夢」を後押しするには、将来的自分の姿がイメージできるような情報発信がます必要だ。連合北海道のプロジェクトをきっかけに、北海道では農業を志す若者に期待し応援しているということを、もつともっとアピールする機会を、ぜひみんなでつくっていただきたい。



『銀の匙 Silver Spoon』

© 2014 映画「銀の匙 Silver Spoon」製作委員会
© 荒川弘 / 小学館

鹿追町における
酪農従事者等の雇用及び定住の取り組み

農業労働力の確保は重要課題 町を挙げて若者の新規就農を支援

酪農を志す若者が「来てくれる環境づくり」に積極的に取り組んでいるのが、大雪山の麓に位置する鹿追町だ。1次産業の人材を確保するには、労働条件はもとより住宅や地域振興も重要なと、さまざまなアイデアを形にした施策が展開されている。



喜井知己
鹿追町農業振興課
課長

会社を通じて相当数のパート労働者に働いてもらっている。鹿追町の高齢化率は低いとはいえ、この先人口が増えにくくなる状況ではなく、2040年には人口が半減するとの推計もある。都市部の景気が回復すると、地方での人材確保が困難になるという問題もある。そういう中で主力産業である農業の労働力をどう確保するかは、重要な政策課題だと認識し、町を挙げて若者の新規就農を積極的に支援してきている。

酪農ヘルパーについては、1991年に酪農家、農協、町が協力して、(有)鹿追町デーリイーサービスカンパニーを設立し事業をスタートさせた。「酪農の安定と近代的経営の確立、生活水準の向上を図るため、休日を設定し酪農家個々が自ら休日を恒久的に確保すること」を目的としているが、現在では町外からの雇用の受け皿としても機能している。労働条件、住宅などの福利厚生の向上に努力するとともに、学生の職業体験事業や、独立を希望するヘルパーのサポートも行っている。

現在、鹿追町の農家の稼働者は約800人、年間雇用の従業員は約150人、酪農ヘルパーは17人。酪農業は、年々規模の拡大が進み、雇用労働者なくしては成り立たない。また、畑作でも定植・収穫の繁忙期に人材派遣

は地元の農家の方と結婚している。

農業従事者に対する住宅施策も拡充している。農業体験または農業研修等を希望する方に貸与することを目的とする農業体験宿泊施設は、家賃約1万円・入居期間最長3年で、現在10戸を管理。定住促進住宅建設奨励制度は町内に定住する個人の住宅や従業員宿舎等を建設した場合、100万円を限度に助成する制度で、2001年の実施以来実習生用住宅22戸、従業員住宅4戸の実績がある。2012年からは民間賃貸住宅の家賃助成制度も実施し、これまでに24名が利用している。

また、「JA鹿追町無料職業紹介所」という農業求人サイトを開設し、情報発信にも努めている。

バイオガスでマンゴー栽培

就農者への直接的な支援だけでなく、

地域振興・雇用創出にも力を入れてい

る。その目玉が、2007年10月から稼働している環境保全センター（バイオガスプラント）だ。これは、道内でもまだ数少ない集中型の家畜糞尿処理施設。きっかけは、市街地周辺に酪農家

数年前から温泉熱を利用したマンゴー

発電に伴う余熱を利用した新規事業も動き出した。プロジェクトが進行中ののは、マンゴーの栽培施設、サツマイモの保管庫、チヨウザメの飼育施設だ。隣町の音更町では、端境期に出荷するという条件で宮崎県から技術提供を受け、

とすると、女性限定の産業（農業）研修生の受入事業も成果をあげている。研修手当は11万7000円、住宅はピュアハウスという女性専用滞在施設を整備し無料で提供している。1998年から修了し、36名が鹿追町に定住、うち18人は地元の農家の方と結婚している。

農業従事者に対する住宅施策も拡充している。農業体験または農業研修等を希望する方に貸与することを目的とする農業体験宿泊施設は、家賃約1万円・入居期間最長3年で、現在10戸を管理。定住促進住宅建設奨励制度は町内に定住する個人の住宅や従業員宿舎等を建設した場合、100万円を限度に助成する制度で、2001年の実施以来実習生用住宅22戸、従業員住宅4戸の実績がある。2012年からは民間賃貸住宅の家賃助成制度も実施し、これまでに24名が利用している。

また、「JA鹿追町無料職業紹介所」という農業求人サイトを開設し、情報発信にも努めている。

環境保全センター（バイ

オガスプラント）だ。これは、道内でもまだ数少ない集中型の家畜糞尿処理施

設。きっかけは、市街地周辺に酪農家

数年前から温泉熱を利用したマンゴー

とする、女性限定の産業（農業）研修生の受入事業も成果をあげている。研修手当は11万7000円、住宅はピュアハウスという女性専用滞在施設を整備し無料で提供している。1998年から修了し、36名が鹿追町に定住、うち18人は地元の農家の方と結婚している。

農業従事者に対する住宅施策も拡充している。農業体験または農業研修等を希望する方に貸与することを目的とする農業体験宿泊施設は、家賃約1万円・入居期間最長3年で、現在10戸を管理。定住促進住宅建設奨励制度は町内に定住する個人の住宅や従業員宿舎等を建設した場合、100万円を限度に助成する制度で、2001年の実施以来実習生用住宅22戸、従業員住宅4戸の実績がある。2012年からは民間賃貸住宅の家賃助成制度も実施し、これまでに24名が利用している。

また、「JA鹿追町無料職業紹介所」という農業求人サイトを開設し、情報発信にも努めている。

環境保全センター（バイ

オガスプラント）だ。これは、道内でもまだ数少ない集中型の家畜糞尿処理施

設。きっかけは、市街地周辺に酪農家

数年前から温泉熱を利用したマンゴー

Q 鹿追町の人口は5623人、飼育されている牛の数は？

A 約3万頭！
(乳牛1万9000頭、肉牛1万1000頭)



農村と都市との人的交流推進を目的とする、女性限定の産業（農業）研修生の受入事業も成果をあげている。研修手当は11万7000円、住宅はピュアハウスという女性専用滞在施設を整備し無料で提供している。1998年から修了し、36名が鹿追町に定住、うち18人は地元の農家の方と結婚している。

農業従事者に対する住宅施策も拡充している。農業体験または農業研修等を希望する方に貸与することを目的とする農業体験宿泊施設は、家賃約1万円・入居期間最長3年で、現在10戸を管理。定住促進住宅建設奨励制度は町内に定住する個人の住宅や従業員宿舎等を建設した場合、100万円を限度に助成する制度で、2001年の実施以来実習生用住宅22戸、従業員住宅4戸の実績がある。2012年からは民間賃貸住宅の家賃助成制度も実施し、これまでに24名が利用している。

また、「JA鹿追町無料職業紹介所」という農業求人サイトを開設し、情報発信にも努めている。

環境保全センター（バイ

オガスプラント）だ。これは、道内でもまだ数少ない集中型の家畜糞尿処理施

設。きっかけは、市街地周辺に酪農家

数年前から温泉熱を利用したマンゴー

鹿追町（北海道十勝総合振興局河東郡）

人口は5623人（2014年1月末現在）、高齢化率は26.5%。面積は4万469haで、うち森林が約2万ha、農地が1万2000ha。産業は1次産業（酪農52%、畠作26%、畜産22%）が35%を占め、農業算出額は175億円（2013年実績）。町内で飼養されている乳牛は約1万9000頭、出荷乳量は10万トン超。肉牛は1万1000頭。畠作では、馬鈴薯、豆類、小麦、飼料作物、キャベツ、アスパラなどを栽培。農家戸数は約234戸で、1戸当たりの耕地面積は50ha、乳牛の平均飼養数は170頭、1戸当たり農業算出額は平均7500万円で、道内平均を上回る大規模農業が展開されている。大雪山自然公園内の唯一の自然湖である然別湖を核に道内でいち早くグリーンツーリズムに取り組むなど観光業にも力を入れている。



STEP 5

政府の新規就農対策は?

農業の法人化を進め 雇用の受け皿を拡大する



北川愛二郎

農林水産省
経営局就農・女性課
経営専門官

農林水産省では青年新規就農者を毎年2万人確保することを目標にしている。現在、土地利用型作物の耕地面積は368万ha、そのうちの8割を基幹的農業従事者が担うには、30万人が必要になる。野菜や果樹では現在の生産

7%で約1万5000人というのが実状だ。若者の就農支援が課題になつてきただが、ここ数年の新規就農者の推移をみると、残念ながら横ばいで推移している。39歳以下の若い世代で就農者を増やすには何が必要なのか。その就農

政府にとっても、新規就農対策は重要課題。青年新規就農者を毎年2万人定着させ、10年後には40代以下の酪農業従事者を約20万人に拡大するという目標を打ち出している。どう達成していくのか。

を維持するには約60万人が必要とされる。合わせて約90万人

がないと、現在の栽培構造を維持していくことができないが、

それを20歳～65歳の年齢層で安定的に担うには、毎年平均して約2万人の青年層（45歳未満）が新規就農し、農業を継続していくことが必要と試算している。

では、新規就農の現状はどうなっているのか。2012年度の新規就農者数は5万6500人だが、大半が自営農家の子弟で、新規参入は3000人、雇用就農者は8500人。年

齢別みると、39歳以下が62.0人のうち定着するのは、約1万人にとどまっていることだ。新規就農者の課題は、「農地がない、お金がない、技術がない」の「3大ない」と言われるが、とりわけ新規参入者にとっては資金と農地の確保が困難な状況がある。農業所得で生計が成り立つているという就農者は、就農1～2年目で14.6%、3～4年目で29.5%、5年以上でも43.8%にすぎない。そのため、新規就農者の3割は数年以内に離農していく。政策的には、そこをどう支えるかが、大きな課題だと認識している。

その観点から、実施しているのが「新規就農・経営継承総合支援事業」だ。柱は、就農準備を支援する「青年就農給付金（準備型）」（農業大学校などの専門教育期間や農業法人などで研修を受け場合、研修期間中年間150万円を最長2年間給付）と、就農後の生計を支える「青年就農給付金（経営開始型）」（150万円を最長5年間給付）。さらに法人正職員としての就農を支援するために、「農の雇用事業」として、経営者に対し研修経費として1人当たり最大120万円を最長2年間給付する制度も新設した。

栽培を行っている。鹿追町でも若い農家の人が「ぜひやりたい」ということで、バイオガスプラントの余熱を利用した施設を建設し、4月に苗木を植える計画だ。うまくいけば年末には鹿追町産のマンゴーが出荷できる。「鹿追町産キヤビア」の誕生が期待されるチヨウザメの飼育も今春から試験的にスタートさせる。

鹿追町の産業構成をみると2次産業が8%と極端に少ない。これは主力産業である1次産業の生産物の加工業などが育成できていないことが因だ。若い農業の担い手からアイデアを募り、事業化できれば、地域の振興・雇用創出にもつながる。これからも1次産業を核にいろいろなことに挑戦していただきたい。

Q 就農5年目で農業所得で生計が成り立っている割合は?

A 43.8%

1～2年目では14.6%、3～4年目では29.5%。

（全国新規就農者相談センター「新規就農者の就農実態に関する調査」（2011年）

シンポジウムをきっかけに連合北海道では、
労働組合のネットワークを生かして、
新規就農や酪農ヘルパーを志す学生と
酪農生産現場を結びつける活動に
乗り出すことを決定。今後の展開にも注目を!

農業労働の実態をよく知つたうえで 労基法41条の改正を視野に入れた議論を

人手不足と高齢化が深刻化する1次産業。農林水産省も新規就農支援に力を入れているが、せっかく就農してくれた若者も「休みが取れない」と言つて辞めていくケースが少なくないという。休みが取れないのは、労働基準法の労働時間等の規定から、農業や畜産業・水産業が適用除外とされていることが大きい。なぜそうなっているのか、労働組合にできることは何か。放送大学の道幸哲也教授に聞いた。

制定当時は想定していなかつた状況

農業労働者は休みが取りにくいと…。
農業で働く人たちのワークルールをめぐっては、2つの問題がある。

うか。その判断は、「労働者性」の有無で分かれる。事業主の指揮命令下で働いているのであれば「労働者」に該当し、労基法を含む労働関係諸法の適用を受けるが、家族経営で事業主と同居の親族である場合には原則として労働者として扱われず適用されない(労基法116条2項)。

もう1つは、適用を受ける場合、労基法41条では別表の「六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業、七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業」について、労働時間、休憩、休日、時間外労働の割増賃金の支払(深夜勤務を除く)に関する規定の適用除外としていることだ。つまり、林業を除く1次産業労働者の場合、「労働時間は1日8時間、週40時間を超えてはならない」等の規定は適用されないという問題がある。労使が自由に決めることになるわけだ。

なぜ適用除外になつているのか?

法律書では、気候や天候等に影響を

受ける特殊性があるからだと解説されている。もともと1947(昭和22)年に労働基準法が施行されるまで「工場法」が労働者保護の役割を担つてきた緯があることや、農地改革で農業の雇用労働者がほとんどなくなったことにも関連があるかもしれない。

かつては林業も適用除外とされていたが、1994(平成6)年から林業は原則どおりの規定が適用されることになった。なぜ林業だけ変更がなされたのか詳しい経緯は分からぬ。働き方が自然的条件にあまり左右されなくなつたからなのか、あるいは指揮命令下での集団的な労働へ移行したからなのか…。ただ、近年の農業や畜産・水産業を見たとき、労基法が制定された1947年当時には想定していなかつた状況が生まれていることは確かだ。自営農家の高齢化や後継者不足から、若い世代を中心雇用されて働く農業労働者が増加している。あるいは自然的条件の影響をほとんど受けない工場的農業も出てきている。さらには農業の6次産業化が進む中で、1次産業の仕事だけでなく、加工や梱包・販売などの2次・3次産業の仕事を掛け持ちしている労働者も現れている。そういう状況を踏まえると、労基法41条の適用除外規定を現状のまま維持することが本当に合理的なかどうか、そろそろ検討すべき時期



道幸哲也 | どうこう・てつなり |

放送大学教授 北海道大学名誉教授
NPO法人・職場の権利教育ネットワーク代表

1947年北海道生まれ。70年北海道大学法学部卒業。小樽商科大学助教授、北海道大学助教授、教授を経て、2011年より放送大学教授。2007年にNPO法人・職場の権利教育ネットワークを設立。北海道地方最低賃金審議会会長、北海道労働委員会元会長、日本労働法学会元代表理事。

主な著書に『教室で学ぶワークルール』(旬報社)、『不当労働行為救済の法理論』(有斐閣)、『労働組合の変貌と労使関係法』(信山社)、『不当労働行為法理の基本構造』(北海道大学図書刊行会)、『職場における自立とプライバシー』(日本評論社)など多数。

視野に入れた議論が必要だが、その前にまずは農業労働に関する本格的な調査を実施して、実態をよく知ることから始めるべきだろう。

今後、論点となる可能性はあるのは、「仕事」と「休憩」を明確に区分できない場合の考え方、あるいは共同作業的な農業形態での働き方をどう考えるのかなどだ。パートナーシップ的労働は、農業だけにとどまらず広がりを見せる可能性がある。こうした論点を考えるにあたっては、まずはワーケルールの原則をしつかりと踏まえた上で、それをどう修正していくのかという2段構えの考え方で臨む必要がある。

外国人技能実習生をめぐる論点

畜産・水産業の事業場では、労働時間等に関する規定の適用が除外されると
「農業分野における技能実習移行に伴
い外国人の受け入れも進んでいる…。
労基法41条の規定によつて、農業、

Q 2012年に新規に雇用されて就農した人(雇用就農者)の数は?

A 約8500人
うち39歳以下の若者は62.7%
非農家出身者は79.3%。



(農林水產省「新規就農者調查
2012年)」

している限り、他産業と同じ土俵で人材獲得競争をすることは難しい。

いずれにしても、この農水省通達の存在は、外国人技能実習生の労働者性をどう考えるのかということや、労基

の確保あるいは文化的な生活ができるか、しているのかというアプローチだ。1次産業の長時間労働の影には慢性的な人手不足問題や高齢化問題が垣間見えるが、逆に考えれば、1次産業を若者が働くこと

ればならない。その点についても労働契約が守られているかをきちんとチェックをしていく。そして農業労働の実態をよく調べて、労基法が制定された当時と現在の作業環境の違いを明らかにし、41条の改正を訴えていくことが大事だ。

それから、命や健康を守る観点からの運動を進めることもできる。労働契約上の安全配慮義務（労働契約法5条）

けでは不十分で、地域おこしのセンスも必要だと思う。簡単なことではないと思うが、地域、行政、農協、教育界などを巻き込んで、1次産業の再生の課題と絡ませながら、農業労働の魅力を高めていく方向に少しづつ歩みを進めしていくしか方法はないと思っている。

の適用除外規定があつても、適用が除外されるのは深夜業を除く時間外労働の割増賃金の規定だけであるから、働くべき分の賃金はきちんと支払われなければならない。その点についても労働契約が守られているかをきちんとチェックをしていく。そして農業労働の実態をよく調べて、労基法が制定された当時と現在の作業環境の違いを明らかにし、41条の改正を訴えていくことが大事だ。それから、命や健康を守る観点から

組合にできることとは？

長時間労働を規制するのは強行法規である労働基準法だが、労基法が適用されない場合でも労働契約は成立しているので、働き手を集団化して地域単位でワーカルールをつくっていくことが

論点になると思う。

法41条の存在根拠を考える上で1つの論点になると思う。

支える若者雇用応援シンポジウム」を手がけたのは、「1次産業の雇用・労働条件にもつと目を向けよう」という社会的アピールを発したという意味で先進的であり、エールを送りたい。次のステップとして、地域における継続的な話し合いの仕組みづくりや、農業労働者の集団化・組織化などを通じて、若者を惹きつけられる雇用・労働環境の整備へつなげることができるかどうか。それには、おそらく労働組合的センスだけでは不十分で、地域おこしのセンスも必要だと思う。簡単なことではないと思うが、地域、行政、農協、教育界などを巻き込んで、1次産業の再生の課題と絡ませながら、農業労働の魅力を高めていく方向に少しずつ歩みを進めしていくしか方法はないと思っている。

てみたいと思えるような魅力ある雇用環境に引き上げていくことが解決の糸口となる。そのためには、こうした問題意識の発信や世論喚起の運動を社会的に盛り上げていくという方法も考慮されるのではないか。

- ② 次の課題に取り組む。
d) 農業従事者の労働条件・労働環境の整備と安定した就業機会の確保

※(参考) 平成25年農業経営統計調査(當農類型別経営統計)
 自當農業労働時間 畜作(北海道) 7,776時間
 畜作(北海道) 3,718時間
 水田(北海道) 2,607時間

連載一労働相談の現場から

(20.9%)と「期間契約社員」(20.4%)がそれぞれ20%台となっている。事業所の規模は50人未満がほぼ半数を占め、労組のない事業場(不明を含む)が全体の89.5%を占める。

解決の状況をみると、前年度からの繰越事案を含め、2014(平成26)年度内に手続きを終了したのが200件で、このうち77件で合意が成立したが、116件はあっせん打ち切りとなった。

ただ、被申請者が参加した場合の解決率は73.0%と高い。労働紛争調整官の十倉氏は「(相手側が)参加してもらえば解決できる確率は高い」と話す。案件のうち95.5%は2カ月以内に処理している。

相談に時間をかけて 解決策を見出す

あっせん申請について、該当する業種や申請内容に関して北海道特有の傾向があるのかを聞いたが、はっきりしたものは確認できなかった。業種別にみると、「保健衛生業」や「商業」、「接客娯楽業・旅館ホテル」が多い。「保健衛生業」については、介護職場での案件も多いそうだ。

北海道というより、地方での特徴かもしれないが、相談の段階で、相談者と相談員が複数回、面談を行い、お互いの信頼関係を築いたうえで、相談より先のステップに進む場合が多い。場合によっては、それほど事業場が多くない場所で、その地場企業に勤める労働者が相談に来ることがある。あっせんなどに踏み切ることは、労働者にとってはそれなりの勇気や覚悟がいる。だからこそ、相談段階で相談員と何度も面会し、時間をかけて解決策を見出す場合が多いという。

あっせんに進むとなると、話し合いは、申請があった地域(事業場の所在

地)で行われる。北海道での苦労は、道内といってもエリアが広いこと。しかも、本州などと違って新幹線が張り巡らされているわけではない。あっせんでは、労働局の労働紛争調整官も立ち会うため、十倉氏を含め同僚職員で手分けをして道内の各地域に足を運ぶ。道内にもかかわらず、札幌から列車で6時間かけてあっせんに赴くこともあるという。

連合北海道

連合北海道(札幌市)が、2015(平成27)活動年度(2014年9月~15年8月)で受け付けた相談者の累計は1,199人で、相談項目数は1,787件。相談者の約52%が非正規労働者となっている。

相談の内容をみると、「賃金関係」(21.1%)と経営問題・労務管理などの「その他」(21.1%)が目立って多くなっており、これに「退職関係」や、最近増えてきた「差別等」などが続く。

相談の4割強が法律違反

取材に応じてくれた齊藤勉・組織対策局長は、「全体の件数よりも、法律違反の割合が全体の43%を占めていることの方が問題だ」と話し、法律が守られていない職場での相談の多さを問題視する。また、最近は、就職活動する学生を含めた若者や、その親からの相談も目立つ。

「最初に就職する会社は、若者にとって大事。どういう会社なのか、また、そこでの体験がその後の職業人生に影響することもある」(齊藤局長)。

そこで、連合北海道では、若者をサポートする活動にも注力。ここ数年、



ずっと「就活応援セミナー」を継続して開催している。地方連合会でこうしたセミナーを始めたのは、連合北海道が最初だ。

しかし、ただの「就活テクニック」を提供する就活セミナーではない。まず、企画を、学生自らが行っている。セミナーの司会も学生が務める。エニークなのは、ステージ上に、顔を隠して現職の採用担当者が登場し、採用選考での本音を暴露するというもの。採用担当者の生の声を聞くことで、「辞めなくてすむ会社選び」など、学生はマニュアルなどにとらわれない実践を学ぶことができる。

また、セミナーでは、企業別労働組合の役員も各職場での先輩社会人であることから、学生と組合役員の意見交換の場をつくっている。役員が社会人の立場でアドバイスし、学生の就活を後押しする。

また、だれでも職場で役立つ法律を身につけられる一般社団法人日本ワークルール検定協会主催の「ワークルール検定」にも発足時から積極的に関わっている。

休日を取りにくい酪農ヘルパー

若者の就労を巡り、最近、連合北海道が着目しているもう一つの問題として、酪農業における酪農ヘルパーの労働実態がある。

酪農ヘルパーとは、酪農家が休みを

とる際に、酪農家に代わって搾乳や飼料給与などの作業を行う労働者のこと。ヘルパーは、都道府県にあるヘルパー利用組合や農協、民間企業などに就職する。例えば、各地域のヘルパー利用組合に就職したヘルパーは、組合に加盟している酪農家からの要望を受けて、そこの牛の世話をなどを行う。

一般社団法人「酪農ヘルパー全国協会」の2014年度酪農ヘルパー利用実態調査によると、ヘルパー利用組合は全国で318組合あり、北海道にある利用組合がそのうち90組合を占める。利用組合に参加している酪農家の戸数は北海道で5,658戸ある。ヘルパー職員数は全国で2,100人おり、そのうち北海道にいるヘルパー職員数は911人となっている。

連合北海道では、労働相談ダイヤルで酪農ヘルパーや酪農家からの相談が寄せられたのを契機に、この問題を大きく取り上げるようになった。相談から明らかになったのは、休みが取りづらいことや、収入面で将来不安があることなど。実際に受けた相談の中には、年間で結果的に2日しか休日が取れなかつたヘルパーもいた。一方、酪農家の側では、ヘルパーが定着せず、長く働いてもらえないなどの悩みを抱える。

酪農は労働時間・休日の規制外

従来、酪農業は家族経営が中心だが、近年は後継者不足も進む。また、仕事がきついこともあって、ヘルパーに寄せられる期待や役割は大きく、国や地方公共団体も酪農ヘルパー事業を支援している。

しかし、ヘルパーの勤務環境が悪化すれば、ヘルパーになりたいという若者の減少を招来しかねない。もしそうなれば、将来的にヘルパーの確保が難しくなり、酪農業全体にも大きな影響を及ぼす可能性が出てくる。

なぜ、ヘルパー自身も休みが取りづらくなるのか。齊藤局長は、「労働基準法第41条で、林業を除く第一次産業の雇用労働者が同法の労働時間や休日の規制から除外されていることが大きい」と指摘する。つまり、農業従事者などと同じように、ヘルパーも、労働基準法が定める労働時間や時間外労働、休日、休暇などの規制に縛られない。

もちろん、ヘルパーを雇用する事業場の中には、明確に年間や週の休日数を規定するところもある。道内のある利用組合では、月4日の休日を付与している。別の民間企業では、週1回の休日のほか、年間の祭日分の休日も与えている。

協約の地域的拡張を模索

そこで、齊藤局長が考えているのが、「地域的な労働協約で、道内のヘルパーの休日等の最低基準を作れないか」ということ。

現状では、ヘルパーの労働組合員化はあまり進んでいない。そのため、使用者との間での労使協約などでルールを整備していくのは、現実的に厳しい。

地域的な労働協約については、労働組合法第18条に規定があり、「一の地域に従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立に基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（括弧内：編集部において略）の適用を受けるべきことの決定をすることができる」とある。

しかし、同条を根拠に、労働協約の地域的拡張適用が肯定された前例は多くない。齊藤局長は、「酪農ヘルパーで地域的な労働協約をつくれないか検討したい」と話すとともに、「最終的には労基法の見直しにつなげていきたい」としている。

（荒川創太）

Mail magazine
メールマガジン

労 働 情 報

雇用・労働分野の最新情報を配信中！
週2回(水曜日と金曜日)無料配信



パソコン・携帯から

カンタン登録



<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

(編集・発行)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) (研究調整部広報企画課)
Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114 E-mail: j-mm@jil.go.jp